

# 労働審判制度運用後の個別的労使紛争処理制度

村 田 毅 之

## は じ め に

労働審判制度が、2006年4月1日から運用を開始した<sup>1)</sup>。我が国で初めて裁判所に設けられた労使紛争解決のための特別の手続であり、大きな期待を集めている。労働審判制度の運用は、事案によっても、裁判所によっても異なりうるものであり<sup>2)</sup>、また、本格的な検討、評価をするには、今後の展開を待つ必要がある<sup>3)</sup>。しかし、すでに解決を見た事案など限られてはいるが手続運用の状況が報告されはじめている。そこで、本稿は、労働審判制度の手続を確認した上で、ひとまず現時点での運用状況を踏まえて労働審判制度を再検討し<sup>4)</sup>、これからの我が国の個別的労使紛争処理制度を展望するものである。

## 第1章 労働審判制度の運用開始

### 1 労働審判制度の手続

労働審判制度は、個別的労使紛争について、全国50カ所の地方裁判所（本庁）に設置される労働審判委員会が、申立てがあれば相手方の応諾の意思に関係なく事件を審理し、和解による解決の見込みがある場合には調停を試み、和解に至らない場合には労働審判委員会の合議に基づく解決案である労働審判を下す制度である。その基本となる特徴は以下の4点に集約することができる。

#### ① 労働審判委員会

事件を審理し、調停、審判を行う労働審判委員会（以下、「委員会」と記す）は、裁判官が務める労働審判官1名と、労働関係に関する専門的な知識経験を

有する者として労働者側と使用者側から各1名選出される労働審判員2名によって合計3名で構成される。手続の指揮は労働審判官が行う（労働審判法13条。以下、「法」と記す）が、委員会の決議は過半数の意見によるものとされ（法12条1項）、労働審判員に職業裁判官と同等の評決権が認められ、労働審判員は、中立かつ公正な立場でその職務を行うことになっている（法9条）。労働審判員により、労働事件に関する労働審判官の専門性が補われ、事件が適正に解決されることが期待されている<sup>5)</sup>。

## ② 迅速な手続<sup>6)</sup>

手続は迅速性を重視し、特別の事情のないかぎり、3回以内の期日で終結するものとされ（法15条）、申立てから3～4ヶ月での解決が想定されている。迅速な解決になじまない事件は、委員会により終了させられることになる（法24条）。

第1回期日は、申立ての日から40日以内の日に指定され（施行規則13条）、委員会は、当事者の陳述を聴いて争点と証拠を整理するとともに、当事者本人や参考人の審尋など、可能な証拠調べを実施する（施行規則21条1項、法17条2項、民事訴訟法187条）。当事者には、早期に主張及び証拠の提出をし、労働審判手続の計画的かつ迅速な進行に努める義務が課されている（施行規則2条）。第1回期日においても、当事者双方の利益を調整した形での「利益調整型調停」が実施されることもあり、また、委員会が相応の心証を得れば権利義務関係をふまえた「判定的調停」も行われる<sup>7)</sup>。第1回期日の所要時間は「最低1時間程度」が想定されている。

第2回期日は、第1回期日から「2、3週間から1ヶ月程度」の後に開かれ、委員会は、追加的に当事者や参考人の審尋など証拠調べを行い、最終的な心証を形成し、合議に基づいた判定的調停案を示す。調停が成立した場合には「裁判上の和解」と同一の効力を有することになる。調停案が拒絶されたときは、審理を終結し、調停案とほぼ同一の内容の「労働審判」を下すことになる。第2回期日の所要時間は「1時間半から2時間程度」が想定されている。

第3回期日は、委員会が、調停作業の続行や調停受諾のための考慮期間が必要であると判断したときに、第2回期日から「1, 2週間程度」の後に開催される。調停案が受諾されないときは、審理を終結し、「労働審判」を下すことになる。労働審判は、主文及び理由の要旨を記載した審判書を作成して行うとされているが、すべての当事者が出頭する期日において主文及び理由の要旨を口頭で告知する方法により行うこともできるとされている（法20条3及び6項）。第3回期日の所要時間は「30分から1時間程度」が想定されている。

迅速な手続においても当事者に適切かつ十分な主張、立証を尽くさせるために、代理人は原則として弁護士に限定される（法4条1項）とともに、実際上も弁護士による代理が不可欠の手続であると考えられている<sup>8)</sup>。

### ③ 柔軟な手続

手続は柔軟に行われ、委員会は、審理が終結するまでは必要に応じていつでも調停による解決を試みることができる（法1条）。また、調停による解決に至らない場合に下される労働審判は、「審理の結果認められる当事者間の権利義務関係及び労働審判手続の経過を踏まえて」行うものとされているが（法20条1項）、「当事者間の権利義務関係を確認し、金銭の支払い、物の引渡しその他の財産上の給付を命じ、その他個別労働関係民事紛争の解決をするために相当と認められる事項を定めることができる」（法20条1項）として、事案の具体的事情に応じた合理性・妥当性を有する柔軟な内容とすることができる<sup>9)</sup>。

### ④ 訴訟手続への連携

労働審判には、「裁判上の和解」と同一の効力が認められるが（法21条4項）、当事者が審判の送達・告知を受けた日から2週間以内に適法な異議申立てを行った場合には、その効力を失い（法21条1及び3項）、労働審判手続の申立てのときに、労働審判事件が係属していた地方裁判所に訴えの提起があったものとみなされることになる。委員会が、法24条に基づいて事件を終了させた場合も同様である。

訴訟手続との連携が密であることが、申立人は訴訟も辞さない覚悟で手続に臨んでいるという圧力を生み出し、調停の効果や労働審判の受諾可能性を高め、労働審判制度の実効性を高めている<sup>10)</sup>

## 2 運用の状況

運用が開始されて4ヶ月が経過した2006年7月末現在の新受件数は、最高裁事務総局行政局の調査による概数では、全国で359件と、当初見込まれた月120件、年間1,500件程度という数字よりは少なめの割合で落ち着いており、申立てのない地裁も6箇所ある<sup>11)</sup>

111件と最も多くの事件の申立てを受けた東京地裁では、2006年6月末現在で終局している事件が15件あり、調停成立で終局したものが12件（第1回期日で7件、第2回期日で3件、第3回期日で2件）、審判に至ったものが3件（第1回期日で1件、第3回期日で2件）で、申立てから終局の日までの審理期間は、長いものでも80日以内で終わっており、その平均は49.20日となっている。111件を事件種別で見ると、「地位確認（不存在を含む）」51件、「賃金」22件、「退職金」10件、「損害賠償」11件、「解雇予告手当」4件、「配転命令無効確認」3件、「残業代」3件、「年休権確認」2件、「その他」5件となっている。111件のうち、2006年7月末現在の終結事件は51件であり、調停成立が41件、審判を下したものが7件、取下げが3件となっている<sup>12)</sup>

すでに解決するなど手続が終了して報告されている10の事例は、①第1回期日で調停が成立して解決した事件が1件（名古屋・解雇事件〔職場復帰〕）、②第2回期日で調停が成立して解決した事件が2件（横浜・雇止め事件〔金銭解決〕、東京・解雇事件〔金銭解決〕）、③第3回期日で調停が成立して解決した事件が3件（岐阜・出向事件〔原職復帰〕、埼玉・解雇事件〔金銭解決〕及び大阪・解雇事件〔金銭解決〕）、④労働審判が下されるも異議が出され裁判に移行した事件が3件（地裁不明・解雇事件、山梨・解雇事件及び山梨・退職金請求事件）、⑤被申立人（会社側）が手続に応じず不出頭であったことから第

1 回期日に労働審判が下された事件が1件（山梨・債務不存在確認事件）である<sup>13)</sup>。これらの事例や、日本労働弁護団が6月までの運用状況について実施したアンケートの結果<sup>14)</sup>から、その運用の実態を見ると、以下の点を指摘することができる。

- i) 組合役員など弁護士以外の者は代理人として許可されない。
- ii) 傍聴については、申立人の妻（横浜）、同僚（名古屋）、組合役員（東京、名古屋）、社会保険労務士（東京）を認めるところもあれば、同僚（大阪）、組合役員（東京、大阪）、社会保険労務士（東京）を認めないところもあり、運用にばらつきが見られる。
- iii) 委員会側の不慣れの故か、或いは丁寧に行おうという意欲の現われか、各期日毎の所要時間は、想定されたよりも多くの時間を費やしているところがあり、大阪・解雇事件の第1回期日は3時間、埼玉・解雇事件の第2回期日は3時間30分もかけている。
- iv) 委員会は調停による解決に熱心で、調停が成立することが多い。
- v) 調停による解決水準は、十分ではないが妥当な線との評価が多数である。

また、申立人（労働者）側の事情であるが、駆け込み的に労働組合に入りその支援を受けて労働審判を申立て、解決に至っている事例も見られ（名古屋・解雇事件〔職場復帰〕及び大阪・解雇事件〔金銭解決〕）、個別的労使紛争の解決のための労働審判制度においても、労働組合による支援の有効性を確認することができる。

## 第2章 労働審判制度の紛争処理制度としての特質

第1章で述べたことを踏まえて、これからの個別的労使紛争処理制度の展望を行う準備作業として、労働審判制度の紛争処理制度としての特質を示しながら、労働審判制度と競合する可能性のある他の制度、具体的には、同じ司法型の民事訴訟や民事調停、行政型の都道府県労働局の労働局長による助言・指導

及び紛争調整委員会のあっせん、都道府県労働委員会のあっせん、労政主管事務所のあっせんなどとの比較検討をする。

#### ① 司法型

労働審判制度は、民事訴訟や民事調停と同様、裁判所で行われる司法型の制度であり、「公正さに対する労使からの信用」は一般に認められ<sup>15)</sup> また「裁判所の権威」が紛争解決に役立つこともあると考えられる<sup>16)</sup>。

#### ② 専門性

制度の運営主体である委員会を構成するのが裁判官と労働関係に関する専門的な知識経験を有する者ということで、委員会が有機的に協働できれば、その専門性は、わが国における他のいかなる労使紛争処理制度にも劣ることのないものである<sup>17)</sup>。

#### ③ 紛争解決への強制力

手続参加への「強制力」は一応確保されているので、行政型の制度や民事調停のような手続開始の面での心配はなく労働審判にまでいたることができる。しかし、異議が出されると裁判に移行する仕組みではあるものの、労働審判は失効し、制度内では最終的強制的解決を図ることはできないものであり、民事訴訟ほど紛争解決への強制力は万全ではない<sup>18)</sup>。

#### ④ 弁護士準強制主義

当面は、弁護士による代理を想定しており、簡易裁判所のように手続に関する相談窓口や定型申立用紙なども整備されておらず、本人申立ては困難である<sup>19)</sup>。この点から、簡便さとは程遠い制度となっており、記載例の載った申請書付のパンフレットを準備し、労働基準監督官職の経験のある者が就くことの多い「労働紛争調整官」が事務局として支えている都道府県労働局の「紛争調整委員会によるあっせん」とは好対照である。

#### ⑤ 費用負担

民事訴訟よりは低く抑えられているが、申立てに一定の手数料がかかる有料の制度であり、弁護士による代理を頼めばその費用も加わるので、労働者に

とって経済的には敷居の高いものである<sup>20)</sup>費用の面からは、高額の金銭解決がほぼ確実とみられる事件でないと、危険な選択肢となる。行政型の制度は、費用はかからないので、まずは試してみることも可能であり、相手方の反応を確かめ、とくに民事訴訟など費用負担のある制度を選択すべき事件なのかどうかを見極めるのにも役立てることができる。

#### ⑥ 調停重視

労働審判という判定機能と調停という調整機能を兼ね備えた制度である。調整的に解決するためにも判定機能を持つことは重要なことである<sup>21)</sup>しかし、期日が限定されていることから、当事者間の権利義務関係に関する事実の把握が不完全な場合にも、手続を打ち切ることなく、得られた心証の程度、割合をも反映して必ず労働審判を出すことが予定されている<sup>22)</sup>事実の把握が不完全な場合の労働審判の起案は困難を極めることが容易に予想され、結局は、そのような事態を少なくするために、調停重視の運用に傾くことになるであろう<sup>23)</sup>「労働審判を発することを前提とした制度運用が必要である」との指摘がある<sup>24)</sup>が、「労働審判を発する制度設計なので、調停重視の運用になる」ということであろう。

#### ⑦ 解決水準

解雇事件においては金銭解決ではなく「職場復帰」、金銭請求事件では「解決金額の高さ」を解決水準の基準と見ると、民事訴訟に準じた解決水準を期待することができる。行政型の制度は、裁判所の和解と比べても解決水準が低くなる傾向があると指摘されている<sup>25)</sup>

#### ⑧ 迅速性

3回の期日、申立てから3～4ヶ月での解決が目指されており、近年短縮化が進み、2005年度では平均11.2ヶ月となっている地方裁判所の労働関係民事通常訴訟の既済事件の審理期間<sup>26)</sup>と比べても、非常に迅速な制度ということができる。迅速さと適正さを両立させるために、申立書や答弁書の記載を詳細かつ充実したものにするを当事者の責務とし、また、期日における口頭主

義の徹底といった手続面での工夫が見られるが、迅速性を維持しながら適正な審査を行い、しかも主として調停による解決を目指すということが様々な労働事件で実現可能なのか、疑問とせざるを得ない。「期日が3回に限定されることで、審判手続の利用に制約が生まれる」との指摘もある<sup>27)</sup>。事案によっては、より迅速な制度である労政主管事務所のあっせん<sup>28)</sup>や都道府県労働局長による助言・指導<sup>29)</sup>、紛争調整委員会のあっせんのほうが適していたり、時間をかけて調整を行うことも可能な民事調停や労働委員会のあっせんを選択するほうが妥当ということもあろう。

#### ⑨ 知名度（周知性）

知名度（周知性）については未だ言及できる段階にはないが、裁判所の制度であることからすると、労働委員会や労政主管事務所よりも周知力が高いものと見ることができる。この点、労働基準監督署や公共職業安定所などを配下に置く都道府県労働局の制度は、労使双方にとって知名度（周知性）が高く、また労働者にとっては身近な存在ということができる。さらには改正社会保険労務士法により2007年4月1日からは、「特定」試験に合格した社会保険労務士については、紛争調整委員会のあっせんや機会均等調停会議の調停において、完全な代理権が認められることになっており<sup>30)</sup>、都道府県労働局の制度の一層の周知と利用拡大が予想される。

#### ⑩ アクセスの容易性

地方裁判所（本庁）という都道府県に1カ所のポイントでは、アクセスに不便を感じる者も多いであろう<sup>31)</sup>。地域のニーズに応じて、支部等でも行うことを検討すべきであろう。都道府県に1カ所のポイントしかない紛争調整委員会や労働委員会のあっせんは、紛争当事者の居住地に近いところでの「現地（出張）あっせん」を行う等の工夫をしている<sup>32)</sup>。

#### ⑪ 全国レベルの制度

運用については多少のばらつきはあるものの、裁判所の制度であり、都道府県労働局の制度と同様、全国レベルの制度である。労働委員会のあっせん



は、1都2県を除く44道府県で行われており、ほぼ全国レベルの制度といえることができる。これに対して、最も簡易、迅速に機能する可能性のある労政主管事務所のあっせんの最大の弱点は、限られた地域でしか行われておらず、全国レベルで行われることが實際上期待できないということである<sup>33)</sup>

## ⑫ 制度に適合する事件

事件が労働審判制度で解決するのに適しているか否かは、主に迅速処理の要請からの事案の複雑さの程度と、事実上強制される弁護士代理に要する費用を含む費用負担の両面から考慮する必要がある、適合すると合理的に解される事件はかなり限られたものとなる。あまりに複雑すぎる事件や弁護士費用を払っては費用倒れになるような事件は適合するものではなく、費用の多寡にかかわらず解決の必要のあるもので、直ちに民事訴訟を選択するほどには複雑ではない事件、たとえば解雇や配置転換の無効を争う事件や、弁護士費用を負担しても見合うほどの事件、たとえば高額な退職金や損害賠償金を請求する事件が適合するといえることができる。これに対して、就業規則の不利益変更のような会社全体にかかわる紛争や差別問題には対応が困難であり、民事訴訟での解決が望ましいものとなる<sup>34)</sup>

## お わ り に

制度は、それ自体改変されることや、その運用が変わることにより、進化(改善)ないしは、退化する可能性もあることを認識しながらも、現在の運用を前提として、労働審判制度を簡潔に表現すると、アクセス・ポイントの少ない地方裁判所(本庁)に設置される、公正で、申立てから3回の期日、4ヶ月程度以内という迅速処理の個別的労使紛争事件専門の司法型ADRであり、裁判官1名と労働問題専門家2名の3名により構成されることで労働事件に対応する専門性が制度的に確保された委員会が、和解による解決を目指し、和解に至らない場合には解決案をも示してくれる、民事訴訟よりは低廉であるが有料で、原則として弁護士費用もかかる制度である、といえることができる。

創設に至る経過を見ると、2001年の司法制度改革審議会意見書において提言された「労働調停の在り方」と「雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の関与する裁判制度の導入の当否」に関する議論がひとまとめにされて提案されたのが労働審判制度であることから、法成立直前の段階においては、「異議申し立てによりその効力を失うことから、『裁判』未満ではあるが、裁判に最も近い機能を持った『労働審判』に、調停という調整機能を付加した制度」と評価することができた<sup>35)</sup>。しかし、具体化した制度や現在の運用の実態からするならば、最近労働事件にも利用が進んでいると見られている民事調停<sup>36)</sup>と対比して、①手続への参加強制、②期日が3回に限定されていることからの迅速処理、③労働事件に対応する専門性が制度的に確保されていること、④「労働審判」という判定を必ずもらえること、⑤訴訟との連携が密であること、といった優位性はあるものの、労働裁判所に準じた機能を持ったものを想定していた関係者にとっては、民事調停に、拘束力のない「審判」を付加しただけの「労働調停」に過ぎないものが生み出されたという印象が強いであろう<sup>37)</sup>。しかも、①費用負担、②簡便さに欠ける、という弱点を有し、裁判所窓口でのサービスや労働行政機関などとの制度的な連携などにより利用の便宜を図ることもなく、弁護士による代理を強制するという運用により、弁護士費用の負担と労働審判事件の受任に適した弁護士に辿り着く困難から、これらの弱点を際立たせてしまっている。結局のところ、労働事件に対応する専門性は確保したものの、迅速性を求めて期日を3回に限定すること<sup>38)</sup>で、費用負担の重い弁護士代理が事実上強制されるとともに、複雑な事案には対応できないという限界を生み出し、労働審判制度で解決するのに適した事件を大いに限定してしまった<sup>39)</sup>。

スタートしたばかりではあるが、労働審判制度運用後の我が国の個別的労使紛争処理制度を展望して、本稿を締めくくりにする。全国レベルの制度では、簡易、迅速、利用費用が無料で、アクセスが容易というメリットなどにより、現在最も活用されている紛争調整委員会のあっせんなどの都道府県労働局

の制度が、多少の利用者を奪われることはあっても、今後も、中心的制度として機能し続けるものと思われる。これに対して、民事訴訟や民事調停については、利用者が労働審判に流れることも考えられる。また、労働委員会のあっせんについては、第1章の2で見た労働審判制度の運用の状況を見ると、労働組合の支援を受ける形での労働審判の利用も少なくなく、利用者が一層減少することが見込まれる<sup>40)</sup>。限定された地域においては非常に迅速で柔軟なサービスを提供し、有効に機能している労政主管事務所のあっせんについては、労働審判制度が新たに参入したことによる直接の大きな影響は考えられない。しかし、紛争処理制度が種類の面では充実したことにより、財政的考慮から、その業務を縮小ないしは廃止しようとするところが出てくるといった間接的な影響のあることは懸念される。

#### 注

- 1) 労働審判制度の内容、成立経過などについては、鴨田・君和田・棗『労働審判制度－その仕組みと活用の実際』（日本法令，2005），菅野・山川・齋藤・定塚・男澤『労働審判制度－基本趣旨と法令解説』（弘文堂，2005），石寄信憲『労働審判法』（労働新聞社，2006）等参照。
- 2) 溝上憲文「評判も上々労働審判制度」賃金事情 2006 年 6 月 20 日号 8 頁。
- 3) 西谷敏「司法改革と労働審判制度」法の科学 36 号（2006）80 頁。
- 4) 労働審判制度については、労働審判法が成立する前に拙稿「個別的労使紛争に関する労働審判制度の導入について」松山大学論集 15 巻 5 号（2003）81 頁にて検討を試みた。
- 5) 渡邊義広「労働紛争の新たな解決手段として－使用者の立場から」法律のひろば 2006 年 7 月号 18 頁は、「裁判官を助け、専門的な労使の知識経験でいかに、当事者を説得することができるかが、審判員に求められている」と述べる。また、西谷・前掲注 3) 論文 79～80 頁は、「法律の専門家たる労働審判官に対して一定の影響力を行使しうる」労働審判員を継続的に養成していくことが大きな課題となると述べる。
- 6) 手続における各期日の所要時間や期日間隔については、事案に即して委員会が柔軟に決定すべきことであるが、本文の記載は、菅野・山川・齋藤・定塚・男澤・前掲注 1) 書 216～217 頁において「一例」として示されている数字に基づいている。
- 7) 石寄・盛「労働審判制度のポイント」ビジネス法務 2006 年 4 月号 25 頁。
- 8) 同上・24 頁。菅野和夫「労働審判法の施行に寄せて」判例タイムズ 1200 号（2006）4 頁

は「代理人弁護士が付いた方が手続の趣旨に添った運用がはるかに達成しやすい。弁護士の方々の積極的な受任と手続運営への協力を心から期待する」と述べる。また、中村和雄「労働審判制度の有効活用について」労働法律旬報1618号(2006)28頁は、「現時点での代理人は弁護士しか不可能であり、労働審判事件は全件弁護士が代理人として関与するのが理想」であり、「弁護士は労働審判事件に代理人として積極的に就任すべき責務を負っている」と述べる。

- 9) 西谷・前掲注3) 論文77頁は、ここに、「裁判と民事調停の中間的性格をもつといわれる労働審判制の特徴が明瞭にあらわれている」と述べる。
- 10) 拙稿・前掲注4) 論文91～92頁。なお、菅野・山川・齋藤・定塚・男澤・前掲注1) 書100頁は、労働審判手続と訴訟手続との連携を認めることの具体的な利点として、「一度の機会に迅速に紛争を解決することができること」、「訴状の提出の必要がないこと」、「当事者の労働審判手続に対する協力を促す作用があること」の3点を挙げている。
- 11) 石寄信憲「労働審判制度の運用状況とその問題点」日本労働法学会誌108号(2006)88頁。
- 12) 同上・88～89頁。
- 13) 「労働審判コーナー」季刊・労働者の権利265号(2006)2～18頁及び「労働審判コーナー」季刊・労働者の権利267号(2006)79～83頁。
- 14) 「労働審判制度の運用と課題」季刊・労働者の権利(『労働者の権利白書2006年版』)266号(2006)13～15頁。
- 15) 石寄信憲「使用者側代理人からみた労働審判制度」法律のひろば2006年7月号20頁。
- 16) 西谷・前掲注3) 論文78頁は、「労働審判制度は、…裁判所の権威をもって紛争の解決をはかるという点に特徴をもっているが、この特徴がどのように活かされ、当事者にどの程度利用されるかは未知数である」と述べる。
- 17) 鶴飼良昭「スタートした労働審判制度—労働側弁護士の視点から」法律のひろば2006年7月号38～9頁は、その効用として、「労働審判委員会が提示する調停案や労働審判は、裁判官のみの場合とは異なり、格段に当事者の受容性や納得性が高まる」と述べる。
- 18) 鴨田・君和田・棗・前掲注1) 書168頁。
- 19) 「労働者の労働審判利用に対する支援」の必要性については、毛塚勝利「労働審判制度創設の意義と課題」ジュリスト1275号(2004)61頁参照。なお、労働者本人で申立てをする際に役立つように、日本労働弁護団が、労働審判手続の解説や紛争類型ごとの申立書の記載例を掲載した『労働審判実践マニュアル』(2006)を発行しており、大変すばらしい内容であるが、このマニュアルがあれば一般の労働者が誰でも自分だけで簡易に申立てを行い、手続において十分に主張・立証できるというものではない。
- 20) 長谷川裕子「労働審判制度—労働紛争の新たな解決手段」法律のひろば2006年7月号33頁。
- 21) 毛塚・前掲注19) 論文58頁。

- 22) 定塚誠「労働審判制度が民事訴訟に与える示唆」判例タイムズ 1200 号 (2006) 9 頁は、「労働審判制度は、端的にこの心証の割合や程度を判断において反映できる仕組みとなっている」と述べる。
- 23) 中村・前掲注 8) 論文 27 頁は、「労働審判においては調停で解決が図られることが基本とされるのであり、調停での解決が見込めない事案については労働審判はうまく機能しない」と述べる。なお、強制力を持った判定システムである民事訴訟においても、労働事件では和解による終結が多く、2005 年度の地方裁判所の民事通常訴訟事件既済事件の全体の 50.1% は和解で終了している。「平成 17 年度労働関係民事・行政事件の概況」法曹時報 58 巻 8 号 (2006) 105 頁。
- 24) 古川景一「労働審判制度－判定機能と調停機能の相克－」日本労働法学会誌 108 号 (2006) 98 頁。
- 25) 鴨田・君和田・棗・前掲注 1) 書 167 頁。
- 26) 前掲注 23) 「平成 17 年度労働関係民事・行政事件の概況」105 頁。
- 27) 毛塚・前掲注 19) 論文 59 頁。
- 28) 相談担当者が単独で行う型の労政主管事務所のあっせんは、相談者は相談担当者から事案について法的アドバイスを受けていることが多く、相談担当者がそのままあっせんを担当することになり、引継ぎ等の手間も不要で、電話で行う場合には相手方への応諾の意思確認も厳格には行われず、非常に迅速にあっせんに取り掛かれるという特徴がある。拙稿「我が国における個別的労使紛争処理制度の現状」松山大学論集 16 巻 2 号 (2004) 119 頁参照。
- 29) 労働局長による助言・指導も、とくに口頭による助言は、その運用によっては単独で行う型の労政主管事務所のあっせんに類似するものであり、非常に迅速な解決をもたらす可能性がある。拙稿「都道府県労働局における個別的労使紛争処理の現状」松山大学論集 17 巻 1 号 (2005) 352 頁参照。
- 30) 社会保険労務士法の改正については、拙稿「労使紛争処理の視点から見た社会保険労務士法改正の意義」松山大学論集 18 巻 1 号 (2006) 119 頁参照。
- 31) 毛塚・前掲注 19) 論文 59 頁。
- 32) 紛争調整委員会のあっせんについては、拙稿・前掲注 29) 論文 353 頁、また、労働委員会のあっせんについては、拙稿「労働委員会における個別的労使紛争処理」松山大学論集 14 巻 1 号 (2002) 89 頁参照。
- 33) 拙稿「都道府県の労政主管事務所における労使紛争処理」『松山大学創立 80 周年記念論文集』(2004) 267 頁参照。
- 34) 毛塚・前掲注 19) 論文 62 頁、拙稿・前掲注 28) 論文 125 頁及び山川隆一「日本・労働紛争の解決－最近の展開とその背景、および将来の展望」ビジネス・レーパー・トレンド 2006 年 2 月号 7 頁参照。
- 35) 拙稿・前掲注 4) 論文 92 頁。

- 36) 岩出誠『実務労働法講義下巻（改訂増補版）』（民事法研究会，2006）866頁。
- 37) 古川・前掲注24) 論文105頁は，「3回の期日での終結以外に調停制度と大差がな」い，と述べる。
- 38) 毛塚・前掲注19) 論文59頁は，「期日の限定が，よかれあしかれ，本制度の帰趨を実質的に規定する」と述べる。
- 39) 古川・前掲注24) 論文105頁は，「調停による早期解決を希望するものでかつ弁護士に依頼できる者以外の制度利用者は少数にとどま」る，と述べる。
- 40) 労働審判制度の運用改善策として，労働組合関係者による代理の必要性が強調されている（長谷川・前掲注20) 論文33頁及び毛塚・前掲注19) 論文59頁等）が，これが認められると，さらなる減少が見込まれ，また，集团的労使紛争にも影響し，労働委員会が労働者と係わる場面が乏しくなることが危惧される。